

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

1.1 Wawancara Kerja

Wawancara kerja didefinisikan sebagai perbincangan yang berorientasi tujuan dimana pewawancara dan pelamar saling bertukar informasi (Mondy, 2008). Menurut Hasibuan (2001), wawancara yang dilakukan dengan percakapan langsung akan mampu menggali kemampuan pelamar. Mondy (2008) mengemukakan bahwa wawancara kerja merupakan perbincangan berorientasi tujuan dimana pewawancara dan pelamar saling bertukar informasi. Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa wawancara kerja merupakan hal utama yang menjadi sorotan adalah pewawancara dan pelamar melakukan pertukaran informasi dan bertujuan menggali kemampuan pelamar.

1.2 Penilaian dalam Wawancara

Penilaian diartikan sebagai pemberian skor dengan menggunakan kunci penilaian atau kamus kompetensi untuk menilai jawaban-jawaban dalam setiap pertanyaan. Prosedur penilaian skor secara sistematis diharapkan mampu meningkatkan reliabilitas dan keabsahan proses wawancara, karena semua kandidat dievaluasi dengan kriteria yang sama (Jackson dkk, 2010). Penilaian dalam wawancara sering terjadi hanya dalam beberapa menit pertama wawancara dan membuat sejumlah besar informasi potensial tidak diperhitungkan (Mondy, 2008). Kesimpulannya adalah, bahwa penilaian wawancara digunakan untuk memberi skor pada kandidat yang

sedang diwawancara untuk dapat melihat kualitas dari pelamar apakah memenuhi atau tidak.

2.3 Jenis-jenis Wawancara Kerja

Menurut Mondy (2008) didasarkan pada jenis pertanyaan, wawancara kerja dibagi atas:

a. Terstruktur

Diartikan sebagai kandidat ditanyai pertanyaan yang sama terkait dengan pekerjaan oleh pewawancara. Terdapat 4 jenis pertanyaan yang diajukan dalam wawancara terstruktur ini yaitu: pertanyaan-pertanyaan situasional yang menanyakan situasi kerja tertentu, pertanyaan pengetahuan pekerjaan yang bertujuan untuk melihat seberapa mengerti kandidat terhadap pekerjaan yang diinginkan, pertanyaan-pertanyaan simulasi sampel pekerjaan dimana kandidat diminta untuk menjawab pertanyaan yang berkenaan dengan pelaksanaan tugas, dan pertanyaan kewajiban karyawan untuk menggali kemauan kandidat dalam mematuhi kewajiban karyawan.

b. Tidak Terstruktur

Merupakan jenis wawancara dimana pewawancara memberikan pertanyaan yang bersifat menggali. Jenis wawancara ini bersifat komprehensif dan mendorong kandidat untuk lebih aktif berbicara. Kelemahan dalam wawancara ini adalah seringkali memakan waktu lebih lama dikarenakan kandidat akan memungkinkan untuk bercerita panjang lebar atau bahkan mencurahkan isi hatinya.

c. Wawancara berfokus pada perilaku

Wawancara ini merupakan wawancara dimana kandidat diberikan pertanyaan yang berorientasi ke masa lalu. Pewawancara akan mengaitkan kejadian di masa lalu kandidat sebagai acuan perilakunya dimasa depan. Asumsi dalam wawancara ini adalah bahwa perilaku di masa lalu merupakan prediktor terbaik untuk perilaku di masa depan.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan wawancara perilaku dengan pertimbangan kandidat akan mampu menggambarkan jawaban dari pemecahan masalah yang telah ia lakukan di masa lalunya. Jawaban dari kandidat diharapkan sebagai acuan perilaku kandidat di masa depan.

2.4 Metode Penilaian dalam Wawancara Kerja

Menurut Landy dan Conte (2004) terdapat tiga penilaian dalam wawancara kerja yaitu:

a. *Rating Scale*

Nilai ditampilkan dalam bentuk grafik, dan didapatkan dari penilaian dengan rentang rendah ke tinggi.

b. *Forced Choice Methods*

Penilaian didapatkan dari pendeskripsian perilaku baik yang diharapkan maupun tidak diharapkan muncul.

c. *Checklist*

Penilaian berupa pemberian centang pada item yang dianggap sesuai dengan dalam mendeskripsikan kandidat.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan *rating scale* dengan tujuan memudahkan partisipan dalam memberi poin.

2.5 Rekomendasi Aksi

Diartikan sebagai saran ataupun kesimpulan yang dapat dijadikan acuan untuk pengambilan keputusan selanjutnya, didasarkan pada penilaian kompetensi yang telah dilakukan dengan mengacu pada standart kamus kompetensi. Kesimpulan dalam wawancara harus disampaikan kepada kandidat atau pelamar guna membantu hubungan positif dengan pelamar (Mondy, 2008). Hal ini juga disampaikan oleh Manullang (2001) yang mengatakan bahwa keputusan untuk menerima atau menolak kandidat akan berhubungan dengan penempatan kandidat nantinya. Karena penempatan tenaga akan menciptakan hubungan antara perusahaan dengan individu yang bersangkutan, adanya pertimbangan yang cermat harus diberikan pada saat proses pengambilan keputusan guna mengambil keputusan yang terbaik dengan tetap menjaga hubungan baik antar perusahaan dan kandidat pelamar.

2.6 Bias Wawancara

Wawancara kerja menurut Mondy (2008) dipandang sebagai perbincangan yang berorientasi dengan tujuan tertentu dimana pewawancara dan pelamar saling bertukar informasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Purkiss dkk (2006) menyebutkan bahwa dalam wawancara kerja akan muncul kemungkinan besar terjadi bias yang akan mempengaruhi penilaian wawancara. Bias dalam wawancara dipandang sebagai kesalahan

mempelajari informasi pada saat proses wawancara terjadi dan akan menimbulkan penilaian wawancara menjadi kurang relevan (Mondy, 2008)

2.7 Faktor Penyebab Munculnya Bias Wawancara

Menurut Mondy (2008), terdapat beberapa faktor penyebab munculnya bias wawancara yaitu:

a. Pernyataan yang tidak tepat

Diartikan sebagai pertanyaan yang diajukan dengan respon yang menimbulkan kewajiban hukum bagi pekerja. Pertanyaan yang diajukan tidak sesuai atau berhubungan dengan pekerjaan yang ada. Pewawancara diharapkan mampu membingkai pertanyaan pada konteks kemampuan kandidat untuk menjalankan fungsi penting pekerjaan mereka nantinya.

b. Penilaian Prematur

Penilaian prematur diartikan sebagai penilaian yang telah dihasilkan dari beberapa menit pertama wawancara. Sejumlah besar informasi potensial akan tidak dapat diperhitungkan ketika penilaian ini terjadi.

c. Dominasi Pewawancara

Wawancara dikatakan sukses apabila terjadi informasi relevan yang mengalir dua arah. Beberapa pewawancara mendominasi proses wawancara dengan berbicara terlalu banyak dalam membangga-banggakan kelebihan perusahaan, atau mengungkapkan kesulitan mereka saat bekerja di perusahaan tersebut. Sehingga, proses wawancara hanya berjalan satu arah.

d. Membiarkan Informasi yang Tidak Berhubungan dengan Pekerjaan

Pewawancara harus mampu menjaga isi wawancara tetap berada pada konteks yang ingin digali. Untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan pewawancara harus mampu menciptakan iklim dan suasana yang mendorong kandidat untuk dapat nyaman menjawab semua pertanyaan yang ditujukan.

e. Efek Kontras

Efek ini terjadi ketika pewawancara bertemu dengan kandidat yang hampir sama kemampuannya, hal ini akan menciptakan pemikiran pengeneralisasian kandidat sehingga saat ada kandidat yang berbeda meskipun dengan kemampuan biasa tetap akan dipandang dia yang paling berbeda.

f. Komunikasi Non-verbal

Diartikan sebagai tindakan-tindakan fisik seperti gerakan, gestur, dan ekspresi wajah dalam menyampaikan pemikiran serta emosi yang dirasakan. Riset menunjukkan bahwa dalam proses wawancara 90 persen pewawancara melihat kesan pertama didasarkan pada komunikasi non-verbal, sedangkan 10 persen didasarkan pada komunikasi verbal.

2.8 Stereotip Etnis

Dipandang sebagai adanya keyakinan dan kepercayaan yang sama mengenai sifat-sifat khas suatu golongan tertentu maupun golongan mereka sendiri (Warnaen, 2002). Sedangkan menurut Baron & Byrne (2003), setiap orang dalam suatu kelompok tertentu akan memiliki trait-trait tertentu pada kelompok lain.

2.9 Sumber-sumber Stereotip Etnis

Menurut Baron dan Byrne (2004), setiap orang memiliki kesalahan dalam pemikiran terhadap individu lain. Kesalahan dalam kognitif ini dapat terjadi dikarenakan hal-hal berikut:

a. Kategorisasi

Diartikan sebagai pengelompokan pola pikir terhadap kelompok-kelompok tertentu. Kategorisasi dapat terjadi berdasar adanya pandangan yang ketika suatu kelompok dirasa tidak sesuai dengan kelompoknya. Sehingga akan terjadi pengkategorisasian terhadap kelompok tersebut

b. Pemikiran dari masa lalu

Dimaknakan sebagai adanya pola pikir yang berdasarkan lingkungan sekitar atau dari masa lalu yang kemudian tumbuh menetap dalam kognitif. Informasi baru dari lingkungan yang ada dapat terbawa sampai pada kita dan kemudian kita akan mempertahankan pemikiran masa lalu yang ada meskipun informasi baru telah sampai pada kita. Informasi akan diinterpretasikan sebagai penguatan dalam stereotip kita, bahkan . ketika hal itu tidak terjadi.

c. Pengabaian sifat lain

Terjadi ketika suatu sifat negatif dari suatu kelompok tertentu mempengaruhi pemikiran orang untuk terus melihat sifatnya sebagai yang negatif dan mengabaikan sifat positif yang ada.

2.10 Etnis Madura

Etnis Madura merupakan salah satu etnis yang berada di pulau Madura Provinsi Jawa Timur. Susunan dalam masyarakat Madura masih mengenal adanya pelapisan sosial yang membedakan antara lapisan yang satu dengan yang lainnya, namun relasi kekerabatan

yang ada masih dijaga dengan kuat. Masyarakat Madura memiliki stereotip cepat marah dan cepat siap untuk membunuh lawannya, hidup dengan kuat diantara orang yang bukan Madura (Jonge, 1989). Sedangkan dalam kinerjanya orang Madura dinilai sebagai orang yang giat, pekerja keras, mampu bekerja sama, tidak lupa diri serta mampu bekerja dibawah tekanan (Faraby dan Faiza, 2014)

2.11 Etnis Flores

Flores merupakan salah satu etnis yang berada di provinsi Nusa Tenggara Timur. Menurut bahasa Portugis, flores berarti “bunga” dan termasuk kedalam gugusan Kepulauan Sunda Kecil. Stereotip yang ada pada masyarakat Flores adalah mereka mencintai suku mereka dan menjunjung tinggi harga diri suku mereka (Novianti dan Tripambudi, 2014). Konflik budaya dalam masyarakat Flores yang sering terjadi dapat dikarenakan adanya kesalahan dalam komunikasi. Komunikasi yang salah ini dapat terjadi dikarenakan adanya perbedaan bentuk komunikasi non-verbal maupun verbal dan menjadikan konflik terjadi (Gobang, 2014).

2.12 Hubungan Antar Variabel

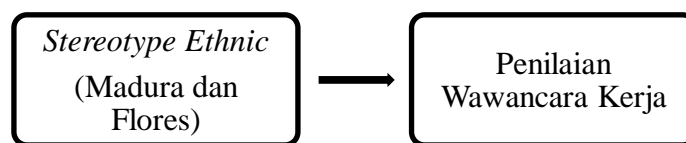
Wawancara kerja pada dasarnya sering digunakan dalam proses pencarian karyawan suatu perusahaan. Wawancara kerja memiliki tujuan dimana pewawancara dan pelamar saling bertukar informasi (Mondy, 2008). Kemampuan seorang kandidat biasanya akan terlihat oleh pewawancara yang terlatih dan jeli. Wawancara kerja yang dilakukan akan berdampak pada diterima atau tidaknya pelamar dalam perusahaan tersebut.

Pada proses wawancara terdapat beberapa hal dapat menjadikan bias, dimana hal ini menurut Mondy (2008) dipandang sebagai kesalahan mempelajari informasi pada saat

proses wawancara. Salah satu bias yang berpengaruh adalah pewawancara memandang stereotip latar belakang dari etnis kandidat. Warnaen (2002) memandang stereotip etnis sebagai keyakinan dan kepercayaan yang sama mengenai sifat-sifat khas suatu golongan tertentu maupun golongan mereka sendiri. Etnis minoritas memiliki dampak yang negatif terhadap persepsi tidak disukai, walaupun itu tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja selanjutnya (Bye, Horverak, Sandal, Sam & Van de Vijver, 2012). Pada proses penilaian, tidak tertutup kemungkinan bahwa pewawancara melakukan kesalahan, sebab manusia memiliki keterbatasan untuk menangkap secara sempurna semua informasi yang diberikan. Manusia memiliki harapan-harapan dan lain-lain, sehingga seringkali terlalu cepat mengambil kesimpulan dari informasi yang sangat terbatas. Aksen, jenis kelamin, usia, dan warna kulit sangatlah menonjol dalam membentuk stereotip saat wawancara (Deprez-Sims, Anne-Sophie & Morris, Scott B, 2010).

2.13 Kerangka Berpikir

Penelitian ini ingin melihat apakah perbedaan suatu etnis akan mempengaruhi penilaian dalam wawancara kerja, hal ini didasarkan pada pengalaman masa lalu individu baik yang buruk atau tidak dengan kelompok tertentu dinilai akan menimbulkan suatu penilaian terhadap suatu kelompok tersebut. Terlebih jika pengalaman tersebut adalah pengalaman yang menyakitkan (Ahmadi dkk, 1991). Bertujuan untuk melihat apakah perbedaan stereotip dapat mempengaruhi penilaian wawancara kerja peneliti merumuskan kerangka berpikir seperti dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah penilaian dalam wawancara kerja, sedangkan untuk variabel bebas dalam penelitian ini adalah *stereotype* etnis, dimana peneliti akan menggunakan Etnis Madura dan Etnis Flores. *Stereotype* dari masing-masing etnis yang ada, akan menimbulkan bias dalam proses wawancara sehingga hasil penelitian akan didapatkan ada atau tidaknya perbedaan penilaian dalam wawancara kerja antara kandidat dengan Etnis Madura dan Etnis Flores yang diakibatkan oleh *stereotype* etnis.

2.14 Rumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara dalam penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin atau paling tinggi tingkat kebenarannya (Margono, 2004). Pada penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah:

1. H_a : Terdapat perbedaan penilaian dalam wawancara kerja antara kandidat Etnis Madura dan Etnis Flores.
2. H_o : Tidak terdapat perbedaan penilaian wawancara kerja antara kandidat Etnis Madura dan Etnis Flores.